

# Työn imu sairaanhoitajien kokemana

Sanna Kananen  
Riikka Laaksonen

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2016  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Sairaanhoitaja (AMK), hoitotyön koulutusohjelma

Tekijä(t) Kananen, Sanna Laaksonen, Riikka	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2016
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Työn imu sairaanhoitajien kokemana</b>		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Teija Häyrynen, Leena Seriola		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työn tehokkuus ja vaativuus ovat nykyisen työelämän edellytyksiä tuottavalle ja asiakasta kunnioittavalle työtavalle. Sairaanhoitajat työskentelevät kiireessä ja taloudellisessa paineessa kuitenkin asiakkaan hyvinvointia edistäen. Työntekijöiden jaksaminen ja hyvinvointi ovat edellytyksenä laadukkaalle ja turvalliselle hoidolle.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien työn imua ja sen mahdollista muuttumista työkokemuksen karttuessa, sairaanhoitajien itsensä kokemana.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa siitä mitkä tekijät lisäävät työn imua, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää. Työterveyslaitoksen sähköisen työn imu-testin avulla selvitettiin, kokevatko sairaanhoitajat työn imua. Strukturoidun kysymyksen avulla haettiin tietoa siitä, onko työn imun kokemus muuttunut työvuosien aikana ja avoimella kysymyksellä, kuinka sairaanhoitajat kuvaavat työn imun muuttumista.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten mukaan työn imua voivat kokea kaikki työuran pituudesta tai kokemuksesta riippumatta. Työn imun kolme ulottuvuutta saivat eri merkityksen kokemuksen karttuessa ja myös niiden painopiste muuttui työuran aikana.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Työn imu, omistautuminen, uppoutuminen, tarmokkuus, hoitotyö, work engagement, dedication, absorption, vigor, nursing		
Muut tiedot		

## Description

Author(s) Kananen, Sanna Laaksonen, Riikka	Type of publication Bachelor's thesis	Date April 2016
	Number of pages 36	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: x
Title of publication Work engagement as experienced by nurses		
Degree Programme Degree Programme in Nursing		
Supervisor(s) Teija Häyrynen, Leena Seriola		
Assigned by		
Description  <p>The efficiency and complexity of work are the premises of present-day working life aiming at productivity and client-orientation. Nurses' work is hectic and burdened with economic pressures, but their aim is the promotion of their clients' wellbeing. Employees' wellbeing and coping with their work are prerequisites for high-quality and safe care.</p> <p>The purpose of thesis was to describe nurses' work engagement and the possible changes brought by accumulating work experience according to nurses themselves.</p> <p>The aim of the thesis was to obtain information about the factors that would enhance work engagement so that well-being at work could be promoted. The electronic work engagement test of the Finnish Institute of Occupational Health was used to examine whether nurses felt work engagement. A structured question was used to determine whether their work engagement had changed over the years, and an open question for describing the change.</p> <p>According to the results of the thesis, everyone can experience work engagement despite career length or work experience. The three dimensions of work engagement changed their meaning as work experience accumulated. Moreover, their focus also changed during the working career.</p>		
Keywords ( <a href="#">subjects</a> ) work engagement, dedication, absorption, vigour, nursing		
Miscellaneous		

## Sisältö

1 Johdanto.....	5
2 Työn merkitys .....	5
3 Työhyvinvointi.....	7
3.1 Työn imu.....	8
3.2 Työn imu hoitotyössä.....	9
3.3 Työn imun motivaatiotekijät .....	11
4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	13
5 Opinnäytetyön toteuttaminen.....	13
5.1 Kohderyhmä .....	13
5.2 Tiedonkeruumenetelmät.....	14
5.3 Aineiston analysointi.....	14
5.4 Aineiston salassapito ja anonymiteetin säilyminen .....	15
6 Opinnäytetyön tulokset .....	16
6.1 Sairaanhoitajien kokemukset työn imusta .....	16
Tarmokkuus.....	17
Omistautuminen .....	19
Uppoutuminen .....	21
6.2 Sairaanhoitajien kokemukset työn imun muuttumisesta .....	22
Sairaanhoitajat 0-10 vuotta työkokemusta.....	24
Sairaanhoitajat 10–20 vuotta työkokemusta.....	25
Sairaanhoitajat yli 20 vuotta työskennelleet.....	26
7 Pohdinta .....	26
7.1 Jatkotutkimusaiheet.....	28
Liitteet.....	34
Liite 1. Työn imu-kyselylomake .....	34
Liite 2. Työn imu- testi .....	36

**Kuviot**

Kuvio 1 Työhyvinvoinnin tekijät (alkup. kuvio ks. Manka 1999, 2008, 8) .....	8
Kuvio 2 Työn imu kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6).....	17
Kuvio 3 Tarmokkuus kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6). ....	18
Kuvio 4 Työn imun tarmokkuus prosenttiosuuksina, kaikki ryhmät.....	19
Kuvio 5 Omistautuminen kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6).....	19
Kuvio 6 Työn imun omistautuminen prosenttiosuuksina, kaikki ryhmät. ....	20
Kuvio 7 Uppoutuminen kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6). ....	21
Kuvio 8 Työn imun uppoutuminen prosenttiosuuksina, kaikki ryhmät. ....	22

# 1 Johdanto

Työn tehokkuus ja vaativuus ovat nykyisen työelämän edellytyksiä tuottavalle ja asiakasta kunnioittavalle työtavalle. Sairaanhoidajat työskentelevät kiireessä ja taloudellisessa paineessa kuitenkin asiakkaan hyvinvointia edistäen. Työntekijöiden jaksaminen ja hyvinvointi ovat edellytyksenä laadukkaalle ja turvalliseen hoidolle.

Bargagliotti (2011, 1423–1425) kirjoittaa työn imun vaikutuksista hoitotyöhön ja Virolainen (2012, 11–12) kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Hakasen tutkimuksen (2011, 12,227) mukaan työhyvinvointia on tutkittu runsaasti työuupumuksen ja siihen liittyvien oireiden kautta. Sen sijaan työn imun tunnistaminen ja määrittelemine osana työhyvinvointia ovat jääneet vähemmälle huomiolle.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien työn imua ja sen mahdollista muuttumista työkokemuksen karttuessa, sairaanhoitajien itsensä koeman.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa siitä mitkä tekijät lisäävät työn imua, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää. Työterveyslaitoksen sähköisen työn imu-testin avulla selvitettiin, kokevatko sairaanhoitajat työn imua. Strukturoidun kysymyksen avulla haettiin tietoa siitä, onko työn imun kokemus muuttunut työvuosien aikana ja avoimella kysymyksellä, kuinka sairaanhoitajat kuvaavat työn imun muuttumista.

# 2 Työn merkitys

Motivaatiopsykologian tutkijoiden Decin ja Ryanin itsemääräytymisen teorian mukaan ihminen kokee halua ja motivaatiota toimia työssään silloin, kun hän pystyy toiminnallaan saavuttamaan itsenäisyyden, yhteenkuulumisen ja pärjäämisen perustarpeet (Deci & Ryan 2009; Hakanen 2011, 30). Nämä tarpeet edesauttavat työntekijän kehittymistä ja kasvamista sekä ihmisenä että ammattilaisena.

Itsenäisyyden (autonomy) tunne työssä tarkoittaa kokemusta siitä, että työntekijä voi vaikuttaa omilla valitsemillaan päätöksillä toimintaansa ja saa käyttää vahvuuksiaan työssä (Hakanen 2011). Hintsalan (2005, 25,29) mukaan siihen vaikuttavat persoonalliset tekijät, kuten luonne ja kokemus, työympäristö sekä työntekijän halu ottaa vastaan uutta tietoa ja oppia. Työympäristö voi joko lisätä tai heikentää työntekijän itsemääräämisoikeutta.

Yhteenkuulumisen (relatedness) tunne kertoo halusta kuulua joukkoon ja tulla arvostetuksi omassa työyhteisössään. Työntekijä kokee olevansa osa kokonaisuutta, jossa hänestä välitetään ja hän kokee kannustusta sekä hyväksyntää. (De Witte, Lens, Soenens, Van de Broeck & Vansteenkiste 2010, 982–983; Hakanen 2011,31.)

Pärijäämisen ja pätevyyden (competence) tunne kuvaa työntekijän mahdollisuutta tuntea pystyvänsä suoriutumaan annetusta tehtävästä ja toistamaan sen uudestaan ilman epävarmuutta. Työntekijä luottaa omiin taitoihinsa ammattilaisena mutta tiedostaa omat rajansa. (Hildén 2002, 33; Hakanen 2011, 32.)

Työn merkityksellisyyttä on tutkittu Suomessa kolmen vuoden välein Työterveyslaitoksen julkaisemassa Työ ja terveys Suomessa -katsauksessa. Työn tekemisellä on positiivista vaikutusta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työntekijälle itselleen että yhteiskunnallisesti. Työ asetetaan suomalaisessa yhteiskunnassa korkealle arvoasteikossa ja sitä pidetään yhtenä terveyden ja hyvinvoinnin lähteenä. Työn teolla ja siitä valtiolle tulevilla verotuloilla rahoitetaan yhteiskunnallisia menoja, kuten koulutusta ja terveydenhuoltoa. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela, & Virtanen 2012, 3, 12.)

Juuti (1991, 154) kirjoittaa Tofflerin näkemyksestä työn merkityksen jaotellussa. Toffler jakaa työn jatkumon toimeentulon, elintason parantamisen ja ammatillisen itsenäisyyden vaiheisiin. Tämä tarkastelumalli koostuu kolmesta kehittyvästä vaiheesta, eikä uravalinnalla ole tässä tapauksessa merkitystä. Hänen mukaansa ensimmäisessä vaiheessa työtä tehdään perustarpeiden ja

toimeentulon turvaamiseksi. Toisessa vaiheessa työn tekemisellä voidaan parantaa omaa ja perheen elintasoja. Tässä vaiheessa tulotaso luo pohjan lasten tulevaisuudelle ja perheen sosioekonomiselle asemalle. Kolmannessa vaiheessa tulotaso on vakaa mahdollistaen taloudellisen vapauden hankintoihin, joita pidetään itsestäänselvyytenä. Tässä vaiheessa työn odotetaan antavan tyydytystä ja mahdollisuutta kehittyä paremmaksi työntekijäksi.

Hakasen (2011, 26–27) näkemys työn tekemiseen vaikuttavista syistä jakautuu kolmeen ryhmään: toimeentulo, ura ja kutsumus. Hän perustelee ryhmäjakoa sillä, minkä vuoksi työntekijä on alun perin valinnut työn, mitä tekee eikä näe sitä Tofflerin kuvailemana jatkumona. Mikäli työntekijä tekee työtä ennen kaikkea taloudellisista syistä eli toimeentulon takia, tällöin muut elämän osa-alueet koetaan usein tärkeämmiksi kuin työ itse. Työtä urana ajattelevat antavat enemmän itsestään ja panostavat siihen omia voimavarojaan. Työ nähdään mahdollisuutena edetä uralla ja saavuttaa ammatillista arvostusta ja asemaa. Kutsumuksesta työtä tekevät kokevat siihen vahvaa halua ja näkevät työn elämäntehtävänä. Heille taloudellinen tuotto ei ole ensisijainen syy tehdä työtä, vaan työstä saatava palkkio on enemmän positiivinen, tunneperäinen kokemus.

### 3 Työhyvinvointi

Suomalaisessa työsuojelusanastossa (TTL 2006) työhyvinvointi määritellään seuraavasti: *"Työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät."* Työhyvinvoinnin muodostavat työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Sitä vahvistavat hyvä johtajuus, työilmapiiri, työntekijöiden asenne ja ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.) Työn imu -käsite on syntynyt kuvaamaan aitoa, positiivista tunnetta työhyvinvoinnista, joka on muutakin kuin stressi- tai työuupumusoireiden puuttumista (Hakanen 2005, 227, 251; 2009, 33). Työntekijä tuntee mielekkyyttä ja halua lähteä töihin, kokee onnistumisen tunnetta ja saa arvostusta tekemästään työstä.





Kuvio 1 Työhyvinvoinnin tekijät (alkup. kuvio ks. Manka 1999, 2008, 8)

### 3.1 Työn imu

*Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen välitilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Se ei ole "flown" kaltainen hetkellinen ja spesifi "huippukokemus", vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (Hakanen 2009, 9; Bakker & Scaufeli 2003.)*

Hakasen (2005, 229) mukaan Schaufeli (2002) on tutkimuksessaan määritellyt työn imun olevan pitkäkestoinen ja myönteinen motivaatiotila, jota ilmentävät kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Positiivinen työn imu vaikuttaa työn tuottavuuteen ja työvoiman pysyvyyteen ja on vaikuttajana moniammatilliselle yhteistyölle (Clarke, Mondelaers, Van Bogaert, Willems & Wouters 2012, 684). Työn imun tunne eroaa Schaufelin mukaan pitkäkestoisuudellaan Csikszentmihalyin (1988) kehittämästä flown tuomasta

hetkellisestä huippukokemuksesta. Työn imun kolme ulottuvuutta on määritelty seuraavasti:

- **Tarmokkuus** (vigor) käsitetään energisyytenä, lannistamattomuutena ja sisukkuutena työtä kohtaan (Työ ja terveys Suomessa 2012, 118). Hakasen (2009, 10) mukaan tarmokkuus säilyy, vaikka työssä kohdattaisiin vastoinkäymisiä.
- **Omistautuminen** (dedication) kuvaa työhön innostuneesti sitoutumista, ylpeyttä työstä ja sen merkityksellisyyttä. Omistautuminen kuvastaa positiivista halua työskennellä haasteista huolimatta (Hakaniemi 2009, 10; Cruz, Flores, Jenaro & Orgaz 2010, 867). Samalla koetaan onnistumisen tunnetta ja työn merkityksellisyyttä (Bargagliotti L.A. 2011, 1417).
- **Uppoutuminen** (absorption) kuvaa keskittymistä ja syventymistä sekä niistä saatavaa työn nautintoa (THL 2012, 119). Työstä on vaikea irrottautua ja aika menettää työskennellessä merkityksensä (Bargagliotti L.A. 2011, 1417).

### 3.2 Työn imu hoitotyössä

Työn imun vaikutukset hoitotyössä näkyvät sekä potilaan että työntekijän hyvinvoinnissa. Kun sairaanhoitaja viihtyy työssään, saa arvostusta ja kokee työnsä merkitykselliseksi, hänellä on mahdollisuus Mäkisalo-Ropposen (2011, 167–169) mukaan tavoitteelliseen vuorovaikutukseen potilaan kanssa. Tämä tarkoittaa kirjoittajan mukaan hoitajan kykyä olla läsnä tilanteessa ymmärtämällä potilaan antamat sanalliset ja sanattomat viestit. Hoitaja pystyy läsnäolollaan tukemaan ja lievittämään potilaan pahaa oloa ja hätää. Sairaanhoitajan kyky ja halu auttaa kertovat hoitotyölle **omistautumisen** tunteesta.

Kanerva, Kuhanen, Oittinen, Schubert ja Seuri (2013, 17–19) kirjoittavat fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin merkityksestä elämässä. Tasapainossa elävä

työntekijä pystyy toimimaan kykyjen ja rajojensa mukaisesti ja olemaan tuottelias työssään. Aikaansaava ja **tarmokas** työntekijä kykenee vilpittömästi kannustamaan muita työyhteisössä ja luomaan ympärilleen positiivista ilmapiiriä. Parhaassa tapauksessa työn imu tarttuu ja saa koko työyhteisön tuntemaan hyvinvointia työssä. Myös Cho, Greco, Lashinger & Wilk (2009, 645) kirjoittavat artikkelissaan sairaanhoitajien työn imusta ja sen vaikutuksista hoitotyöhön. He kuvailevat positiivisesti työhönsä suhtautuvien sairaanhoitajien voivan innostaa työtovereitaan ja luovan houkuttelevan työympäristön muille hoitajille ja uusille tulokkaille.

Kuten Bargagliotti (2011, 1423–1425) artikkelissaan toteaa, työn imun vaikutukset lisäävät henkilökunnan aloitekykyä, parantavat organisaatioiden tuloksellisuutta, vaikuttavat vähentävästi potilaiden komplikaatioiden sekä sairaala-kuolemien määrään. Optimaalisten työolosuhteiden luominen hoitajille takaa turvallisen hoitoympäristön potilaille ja mahdollistaa **uppoutumisen** toimivaan, tehokkaaseen ja asiakasta arvostavaan hoitotyöhön.

Hakasen ja Seppälän (2012, 118) artikkelin mukaan työn imun tiedetään vaikuttavan elämäntyytyväisyyteen, organisaatioiden taloudelliseen menestykseen, työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen, vähäisempään aikomukseen jäädä eläkkeelle, työssä suoriutumiseen ja psykosomaattiseen terveyteen. Ihmisen kokonaisvaltaiseen elämäntyytyväisyyteen vaikuttava työn imu näytetään elämän muillakin osa-alueilla kuin työssä. Innostuneet, aktiiviset ja työstään nauttivat työntekijät saavat positiivisista onnistumisista työssään kantavaa voimaa myös perhe-elämään ja vapaa-aikaan. Hyvinvointi työssä heijastuu myös kotiin. (Bakker & Demerouti 2008, 210.)

Organisaation taloudellinen menestys on paljolti kiinni henkilöstön hyvinvoinnista. Yritys tuottaa parhaiten, kun henkilöstö viihtyy työssään, heillä on terveellinen työympäristö ja tarvittavat välineet tehdä työtä. Tämä vaikuttaa vähentävästi sairauspoissaoloihin, tapaturmiin ja henkilöstön vaihtuvuuteen. Cho ja muut (2008, 644) toteavat tutkimuksessaan, että sairaanhoitajille on tärkeää taata työn imua tukeva työympäristö. Se tarkoittaa esimerkiksi hyvää työn organisointia, positiivista ilmapiiriä ja tarvittavia välineitä. Työhyvinvointiin panostaminen sitouttaa henkilökuntaa ja motivoi heitä työskentelemään yhteisen

hyvän eteen, epävarmuudesta huolimatta. (Hakala, Harju, Manka & Nuutinen 2010, 10–13.) Sairaanhoidajat kokevat eniten omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista työhön, silloin kun he kokevat voivansa tarjota korkealaatuista hoitoa potilailleen (Cho ja muut 2008, 644).

Työn mielekkyys vaikuttaa henkilöstön eläkkeelle siirtymissuunnitelmiin. Työ ja terveys (2012, 217–218) tutkimuksen mukaan kolme neljästä 45-vuotiaasta työssä käyvistä harkitsisi työnteon jatkamista yli 63-vuotiaana, jos heidän terveytensä sen sallisi, taloudellinen tilanne vaatisi ja työ koettaisiin tarpeeksi mielekkään haastavaksi.

### 3.3 Työn imun motivaatiotekijät

Manka (2014) kirjoittaa työhyvinvointiin ja työn imuun vaikuttavasta positiivisesta paineesta, jota työntekijä kokee tehdessään tarpeeksi haastavaa työtä ja saadessaan sitä kautta kehittyä työssään. Tämä hyväksi koetun paineen tunteen mahdollistaa vahva koherenssin tunne, jossa ihminen noudattaa tiettyä, oppimaansa toimintatapaa selviytyä paineesta ja vastoinikäymisestä. Koherenssi määrittää, kokeeko työntekijä paineen voimavarana vai kuormittavana tekijänä työssään. (Hakanen 2005, 142–143; Van der Colff & Rothmann 2009.) Van der Colff & Rothmannin (2009) mukaan henkilö, jolla on vahva koherenssin eli elämänhallinnan kyky, kokee todennäköisemmin työn imua.

Työntekijän persoonalliset voimavarat kuten hyvä itsetunto ja positiivisuus vaikuttavat osittain koettuun työn imuun ja siihen, millaisena työ nähdään. Ei ole itsestään selvää, että aloitteellinen ja ulospäinsuuntautunut ihminen kokee työn imua, vaan myös hiljaisempi työntekijä voi yhtälailla tuntea sitä. (Hakanen 2011, 71–72.) Tyytyväinen työntekijä saa hyödyntää omia vahvuuksiaan ja taitojaan tekemässään työssä, jonka kokee olevan palkitsevaa, merkityksellistä ja monipuolista. Itsenäisyys työssä ja vaikuttaminen sen toteuttamiseen ovat työntekijälle tärkeitä arvoja.

Työ on tuottavinta ja tehokkainta silloin, kun työntekijällä on takanaan organisaation, esimiehen ja työyhteisön tuki. Hyvä tiedonkulku ja avoin kommunikointi sekä välitön palautteen saanti vahvistavat esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhdetta. Hyvä johtaja koetaan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi ja hän saa työntekijän tuntemaan itsensä tärkeäksi ja hyödylliseksi työyhteisössään. Työntekijät arvostavat esimiehen joustavuutta, johtamistaitoja sekä perhemyönteisyyttä. Organisaatiossa hyvä perehdytys työhön, rekrytoinnin ammattimaisuus, urakehityksen mahdollistaminen sekä työn varmuus lisäävät henkilöstön sitoutuneisuutta ja tuloksellisuutta. (Hakanen 2011, 52–69, 76–81; Manka & Manka 2014; Rauramo 2008, 145–150.) Työntekijöille tulee tarjota mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, kouluttautua lisää sekä hyödyntää erikoisosaamistaan työssä. Näin työnantaja ilmaisee arvostusta ja luottamusta työntekijää kohtaan. (Koivukoski & Palomäki 2009, 28–29.)

Keskeistä tiimin työskentelyssä on yhteistyön onnistuminen samaan päämäärään tähtäämällä ja samoja sovittuja pelisääntöjä noudattamalla. Tiimin jäsenien moniosaaminen, työkokemus ja moniammatillinen yhteistyö kasvattavat koko tiimin ammattitaitoa (Spiik 2004, 41). Toimivan tiimin perustana on siinä toimivien henkilöiden aikaansaama me-henki ja sitä seuraava positiivinen, arvostava ilmapiiri yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tiimin jäsenten välinen hyvä vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuus työtehtävien jakautumisessa lujittavat yhteenkuuluvaisuutta ja parantavat niin työn imua kuin asenteitakin. (Spiik 2004, 131–133.) Hakasen (2011, 122–124) mukaan työn imun aikaansaamat myönteiset tunteet voivat tarttua työntekijästä toiseen ja siirtyä koko tiimin yhteiseksi hyväksi. Tiimin vahvuutena ovat sen erilaiset osaajat, jotka täydentävät toisiaan. Yksittäisen työntekijän ei tarvitse tietää ja osata kaikkea (Koivukoski ja muut 2009, 74).

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (L28.6.1994/559) määrää, että terveydenhuollon ammatissa toimiva työntekijä on itse velvollinen ylläpitämään ja kehittämään tehtävän edellyttämää ammattitaitoa. Suomen lainsäädännössä on useita työhön liittyviä lakeja turvaamaan työntekijän työhyvinvointia, vaikuttamismahdollisuuksia ja oikeudenmukaista kohtelua. Työntekijän oikeuksia määrittävät esimerkiksi Työsopimuslaki (L 26.1.2001/55), Työturvallisuuslaki (L23.8.2002/738) ja Työterveyshuoltolaki (L21.12.2001/1383). Työntekijällä on

myös turvanaan oikeudenmukaisessa kohtelussa alakohtainen ammattiyhdistys sekä työehtosopimus.

## **4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien työn imua ja sen mahdollista muuttumista työkokemuksen karttuessa, sairaanhoitajien itsensä koeksena.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa siitä mitkä tekijät lisäävät työn imua, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää. Työterveyslaitoksen sähköisen työn imu-testin avulla selvitettiin, kokevatko sairaanhoitajat työn imua. Strukturoidun kysymyksen avulla haettiin tietoa siitä, onko työn imun kokemus muuttunut työvuosien aikana ja avoimella kysymyksellä, kuinka sairaanhoitajat kuvaavat työn imun muuttumista.

## **5 Opinnäytetyön toteuttaminen**

Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä- ja laadullista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin sähköisellä työn imu-testillä sekä yhtä strukturoitua kysymystä ja yhtä avointa kysymystä käyttäen.

### **5.1 Kohderyhmä**

Tutkimukseen vastaajat olivat JYTE:n lähiesimiesten valitsemia sairaanhoitajia, joilla oli työkokemusta alalta 0–10 vuotta (6 hlöä), 10–20 vuotta (6 hlöä) sekä yli 20 vuotta (6 hlöä). Kolme ryhmää ja jokaisen ryhmän 6 vastaajaa, yhteensä 18 henkilöä, jotka edustivat valittua opinnäytetyön kohderyhmää. Otos oli tarpeeksi suuri antamaan vastauksen tutkimuskysymykseen ja kattamaan keskimääräisen mielipiteen sairaanhoitajien kokemasta työn imusta.

## 5.2 Tiedonkeruumenetelmät

Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker ovat työn imu-tutkimuksen kehittäjiä. Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakanen on suomentanut Schaufelin ja Bakkerin työn imu-tutkimuksen perusteella Työterveyslaitoksen sivuille sähköisen työn imu-testin alkuperäisestä testistä. Sähköisestä testistä on olemassa sekä 17-, että 9-osainen menetelmä. Opinnäytetyössä käytettiin Työterveyslaitoksen luvalla 9-osaista sähköistä työn imu- testiä. Yhteistyökumppanina tutkimuksessa toimi Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskus JYTE.

Tutkimus toteutettiin syksyllä 2015 JYTE:n terveyskeskussairaaloissa. Ohjeet sähköisen työn imu-testin tekemiseen ja muut kysymykset toimitettiin Kyllön terveyskeskussairaalan osasto 1:n osastonhoitajalle, joka sähköisesti jakoi lomakkeet Kyllön muille osastonhoitajille, sekä Palokan ja Muuramen terveyskeskussairaaloiden osastonhoitajille. Osastonhoitajat valitsivat sairaanhoitajien joukosta 18 ryhmän kuvaukseen sopivaa henkilöä. Vastaukset annettiin nimettöminä.

Vastaajille lähetettiin kirjallisena ohjeet vastata Työterveyslaitoksen sähköiseen työn imu-testiin, jonka tuloksen he saivat itselleen ja samalla lähettivät vastauksensa anonymisti opinnäytetyön tekijöille. Samassa kirjeessä vastaajat saivat avoimen- ja strukturoidun kysymyksen. Sähköiseen työn imu-testiin ja kysymyksiin oli kaksi viikkoa aikaa vastata, jonka jälkeen ne palautettiin osastonhoitajille. Kirjallisia vastauksia saatiin 15 ja vastausprosentti oli 83. Sähköiseen työn imu-testiin vastasi 12 vastaajaa ja vastausprosentti oli 67.

## 5.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, että määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä suosii tietäältä, tarkoituksenmukaisesti valitulta ryhmältä kerättyä tietoa ja sen tuloksia tulkitaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164). Avoimen kysymyksen analysoin-

nissa käytettiin sisällönanalyysia, jonka avulla haettiin vastausta opinnäytetyön tutkimuskysymykseen: kuinka sairaanhoitajat kuvaavat työn imun muuttuneen työkokemuksen myötä. Sisällönanalyysissä aineisto jaoteltiin vastausryhmien perusteella. Jokaisen ryhmän vastaukset eriteltiin ja käytiin läpi yksitellen. Esiin nostettiin vastausten yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Sisällönanalyysin tavoitteena on kuvata vastaajien tekstiä sanallisesti avaten (KvalimoTV, 2013).

Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä on keskeistä aiemmin tutkittujen teorioiden ja johtopäätösten hyödyntäminen tutkimuksessa. Tutkimukseen tehdään yleensä tarkka koehenkilömäärittely ja otantasuunnitelma, joista muodostuu perusjoukko, johon tulosten tulee päteä. Tästä perusjoukosta otetaan tutkimukseen otos, joka edustaa valittua kohderyhmää. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa havaintoaineiston tulee soveltua määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen ja aineisto muutetaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 135–137). Sähköisen työn imu -testin palautteen vastaukset muutettiin prosenttimuotoon sekä havainnollistettiin kaavioin. Alkuperäisessä testissä tulosten selvittämiseen on käytetty tilastotiedettä. Sähköisen työn imu-testin tulokset avattiin ulottuvuuksittain ja havainnollistettiin keskiarvo- ja prosenttiosuuksin.

Strukturoidun kysymyksen avulla selvitettiin, onko sairaanhoitajien kokema työn imu muuttunut työvuosien aikana. KvalimoTV:n (2010) mukaan, strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehtojen tulee olla toisensa poissulkevia. Kysymyksessä oli kyllä tai ei vaihtoehdot.

Opinnäytetyössä käytettiin kansainvälisiä tutkimuksia jotka haettiin JaNetista, Cinahlista, Pubmedistä, Cochrane Librarystä, Melindasta ja kirjallisuudesta.

## 5.4 Aineiston salassapito ja anonymiteetin säilyminen

Kuulan (2011, 201) mukaan kyselyyn vastanneiden anonymiteetin säilyttäminen koko tutkimuksen ajan estää yksittäiseen henkilöön kohdistuvia negatiivi-



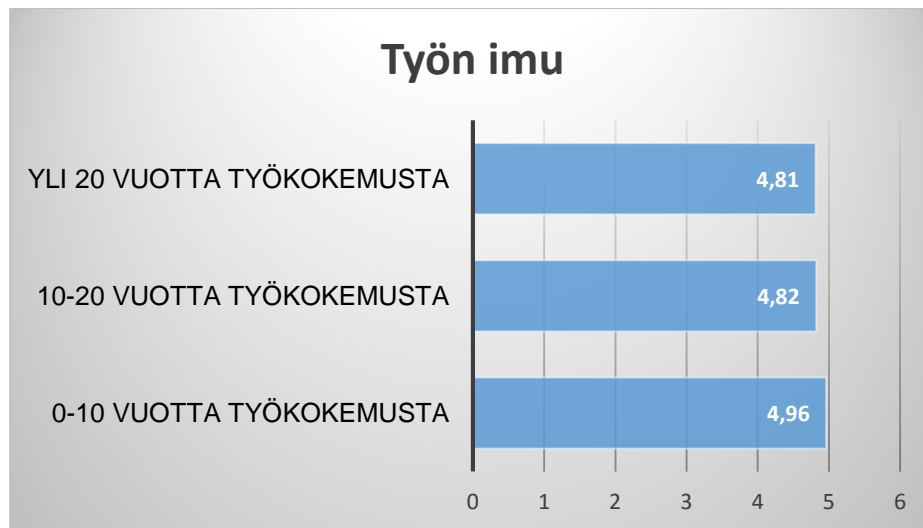
sia seurauksia. Tunnistamattomuus mahdollistaa paremmin rehellisyyden vastauksissa, ja haastatteluun verrattuna haastateltavan johdattelu on vaikeampaa. Vastausten tulkinnanvaraisuus lisääntyy, mikä taas vähentää tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.) Kaikki vastaajat vastasivat kysymyksiin ja sähköiseen työn imu-testiin nimettöminä, eikä heidän henkilöllisyyttään voinut saada selville vastausten perusteella. Kysymyksiin ja sähköiseen testiin vastaajat vastasivat itsenäisesti, eikä opinnäytetyön tekijöillä ollut heihin kontaktia. Vain osastonhoitajat tiesivät valitsemansa vastaajat, mutta hekään eivät nähneet vastauksia suljetuista palautuskuorista.

Mäkisen (2006, 148) mukaan kyselystä saatavia vastauksia tulee käyttää vain tähän kyseiseen tutkimukseen. Aineisto tulee hävittää asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Henkilötietolaki (L 22.4.1999/523) velvoittaa tutkijoita, myös opiskelijoita, vaitiolovelvollisuuteen. Vastaajien kirjalliset vastaukset hävitettiin asianmukaisesti tulosten läpikäymisen jälkeen ja sähköiset vastaukset poistettiin sähköposteista.

## **6 Opinnäytetyön tulokset**

### **6.1 Sairaanhoitajien kokemukset työn imusta**

Työn imu kuvastaa työn kokemista merkityksellisenä. Se kertoo myös työhön liittyvästä innostumisesta ja ilosta (Työterveyslaitos 2015). Työn imu-testin mukaan mitta-asteikko on 0-6. Vastaajista 0-10 vuotta sairaanhoitajina työskennelleiden työn imun keskiarvo oli testin perusteella 4.96, sairaanhoitajina 10–20 vuotta työskennelleiden keskiarvo 4.82 ja yli 20 vuotta työskennelleiden työn imun keskiarvo oli 4.81. (Ks. kuvio 2.)

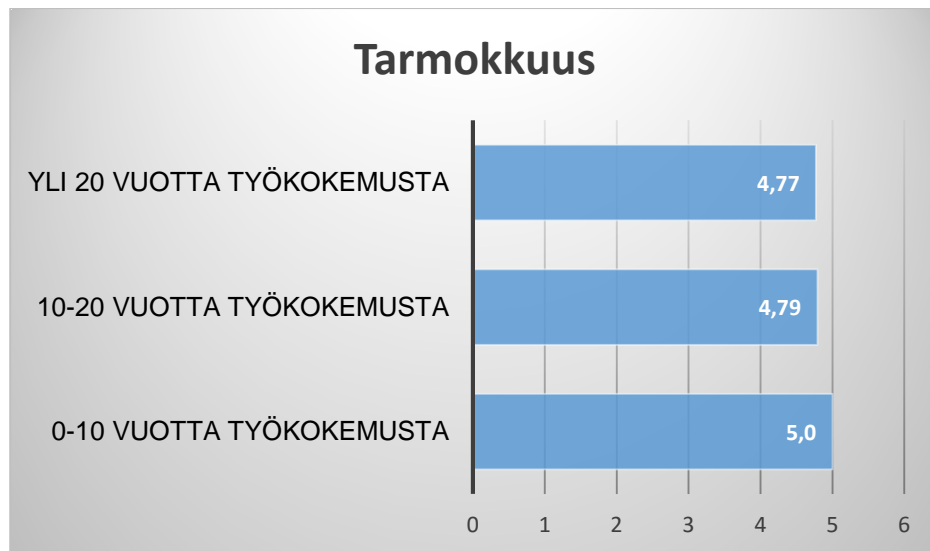


Kuvio 2 Työn imu kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6).

Testin perusteella sairaanhoitajat kokivat keskimääräistä enemmän työn imua työssään. Työn imun kokeminen aleni hiukan työvuosien kuluessa, mutta muutokset eivät ole ryhmien välillä merkittäviä. Työn imun keskiarvoissa ei havaittu suuria eroja 10–20 vuotta alalla olleiden sekä yli 20 vuotta alalla olleiden välillä. Alle 10 vuotta alalla työskennelleiden työn imun keskiarvo oli hieman korkeampi, mikä osaltaan kertoi innokkuudesta ja halusta oppia ammattilaiseksi. Kyselylomakkeiden vastaajista jokainen ilmoitti työn imun muuttuneen työuran aikana. Tähän vaikuttivat eri tekijät, kuten samassa työpaikassa pitkään pysyminen, mutta myös yhtäläisyyksiä löytyi, kuten työilmapiiri, vastuun ja lisäkoulutuksen saaminen.

## Tarmokkuus

Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyden ja sinnikkyiden kokemusta työssä. (Työterveyslaitos 2015). 0-10 vuotta sairaanhoitajina työskennelleiden vastauksista laskettu tarmokkuuden keskiarvo oli 5.00, 10–20 vuotta työskennelleiden keskiarvo oli 4,79 ja yli 20 vuotta sairaanhoitajina työskennelleiden tarmokkuuden keskiarvo oli 4.77. (Ks. kuvio 3.)



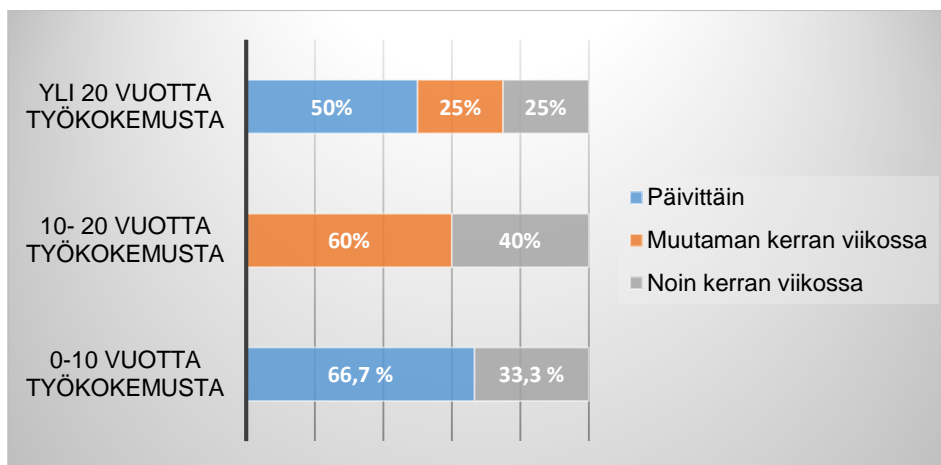
Kuvio 3 Tarmokkuus kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6).

Vastauksista oli kiinnostavaa huomata myös, kuinka alalla yli 20 vuotta työskennelleet kokivat päivittäisessä työssään innostuneisuutta uuden oppimisesta ja halusivat edelleen kouluttautua lisää. Eniten tarmokkuutta kokivat kuitenkin alalla alle 10 vuotta olleet.

Ryhmän 0-10 vuotta 66,7 % vastaajista koki työn imu -testin mukaan itsensä päivittäin energiseksi työssä ja heidän tarmokkuuden tasonsa oli korkea. Työssä oli todennäköisesti useita toimeliaisuutta tukevia myönteisiä voimavaroja. 33,3 % vastaajista koki päivittäisessä työssään tarmokkuutta noin kerran viikossa. Ryhmän keskiarvo työn imu -testin mukaan oli 5.00, kun arviointiteikko oli 0-6. (Ks. kuvio 4.)

Työn imu- testin mukaan ryhmän 10–20 vuotta 40 % vastaajista koki tarmokkuutta noin kerran viikossa. 60 % vastaajista koki tarmokkuutta keskimäärin muutamia kertoja viikossa. Ryhmän keskiarvo työn imu- testissä oli 4.79. (Ks. kuvio 4.)

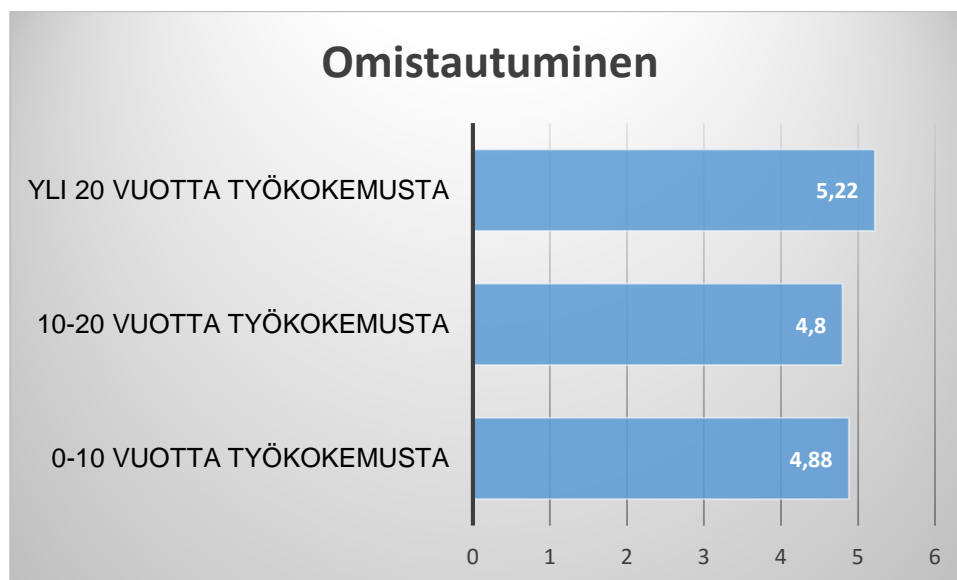
Testin mukaan ryhmän yli 20 vuotta 25 % vastaajista koki tarmokkuutta noin kerran viikossa. 25 % kyselyyn vastanneista koki tarmokkuutta keskimäärin muutamia kertoja viikossa ja 50 % koki itsensä päivittäin energiseksi. Ryhmän keskiarvo työn imu testissä oli 4.77. (Ks. kuvio 4.)



Kuvio 4 Työn imun tarmokkuus prosenttiosuuksina, kaikki ryhmät.

## Omistautuminen

Omistautumisen tunne kuvaa kokemusta työn merkityksellisyydestä ja siihen sitoutumisesta (Työterveyslaitos 2015). 0-10 vuotta sairaanhoitajina työskennelleiden omistautumisen keskiarvo oli 4,88, 10–20 vuotta työskennelleiden keskiarvo oli 4,80 ja yli 20 vuotta sairaanhoitajina työskennelleiden omistautumisen keskiarvo oli 5,22. (Ks. kuvio 5.)



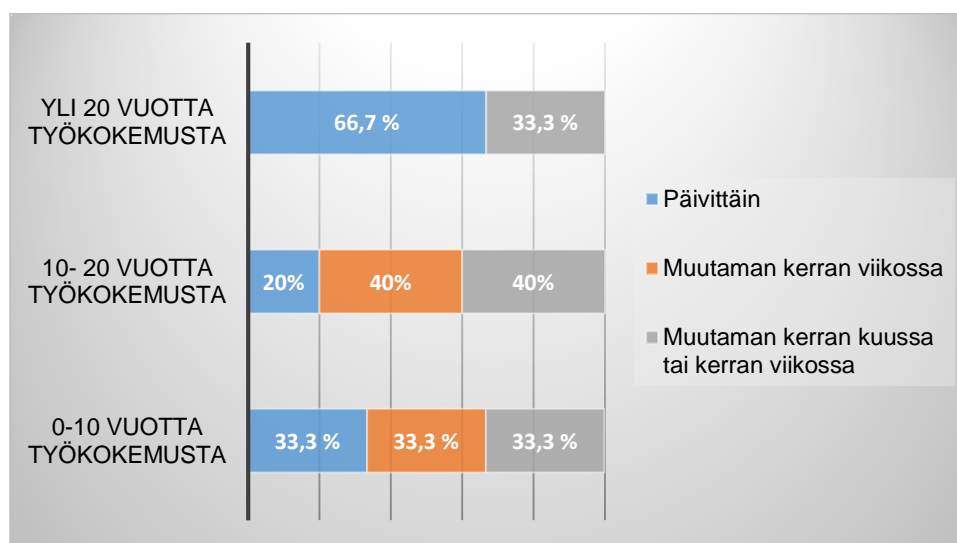
Kuvio 5 Omistautuminen kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6).

Pisimpään sairaanhoitajina toimineet sitoutuivat parhaiten työhönsä ja kokivat ylpeyttä työstään. Omistautuminen sairaanhoitajan työlle näkyi vahvasti kaikissa ryhmissä ja on Työterveyslaitoksen Työn imu-testin mukaan keskimääräisen vertailuryhmän edustajan kokemaa omistautumisen tunnetta huomattavasti korkeampi.

Työn imu- testin mukaan ryhmän 0-10 vuotta vastaajista 33,33 % ilmoitti tuntevansa omistautumisen kokemuksia muutaman kerran kuussa tai kerran viikossa. Vastaajista 33,33 % koki itsensä päivittäin innokkaaksi työssään. Työ oli positiivisesti haastavaa ja inspiroi. Vastaajista 33,33 % tunsu työhön omistautumisen kokemuksia noin muutaman kerran viikossa. Ryhmän keskiarvo työn imu- testissä oli 4.88. (Ks. kuvio 6.)

Ryhmän 10–20 vuotta vastaajista 40 % koki testin mukaan omistautumisen kokemuksia muutaman kerran kuussa tai kerran viikossa. Vastaajista 40 % tunsu omistautumisen kokemuksia noin muutaman kerran viikossa. Testiin vastanneista 20 % koki päivittäin itsensä innokkaaksi töissä. Ryhmän keskiarvo työn imu- testissä oli 4.80. (Ks. kuvio 6.)

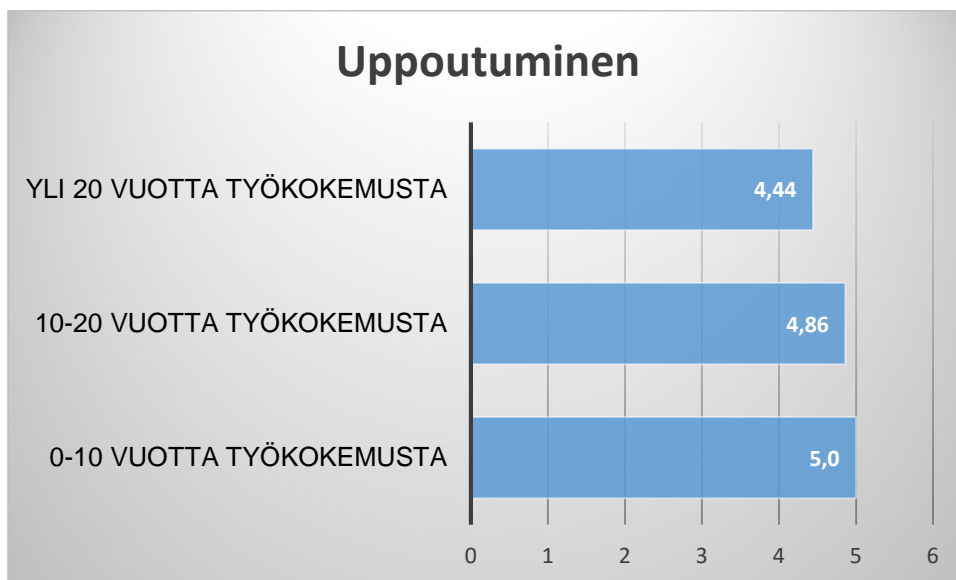
Testin mukaan ryhmän yli 20 vuotta 33,3 % vastaajista tunsu omistautumisen kokemuksia muutaman kerran kuussa tai kerran viikossa. Vastaajista 66,7 % koki itsensä päivittäin innokkaaksi työssään. Ryhmän keskiarvo työn imu- testissä oli 5.22. (Ks. kuvio 6.)



Kuvio 6 Työn imun omistautuminen prosenttiosuuksina, kaikki ryhmät.

## Uppoutuminen

Uppoutumisen tunnetta kuvastaa keskittyneisyyden tila ja paneutuminen työhön (Työterveyslaitos 2015). 0-10 vuotta sairaanhoitajina työskennelleiden keskiarvo uppoutumisesta työhön oli 5,00. 10–20 vuotta työskennelleiden keskiarvo oli 4,86 ja yli 20 vuotta työskennelleiden 4,44. (Ks. kuvio 7.)



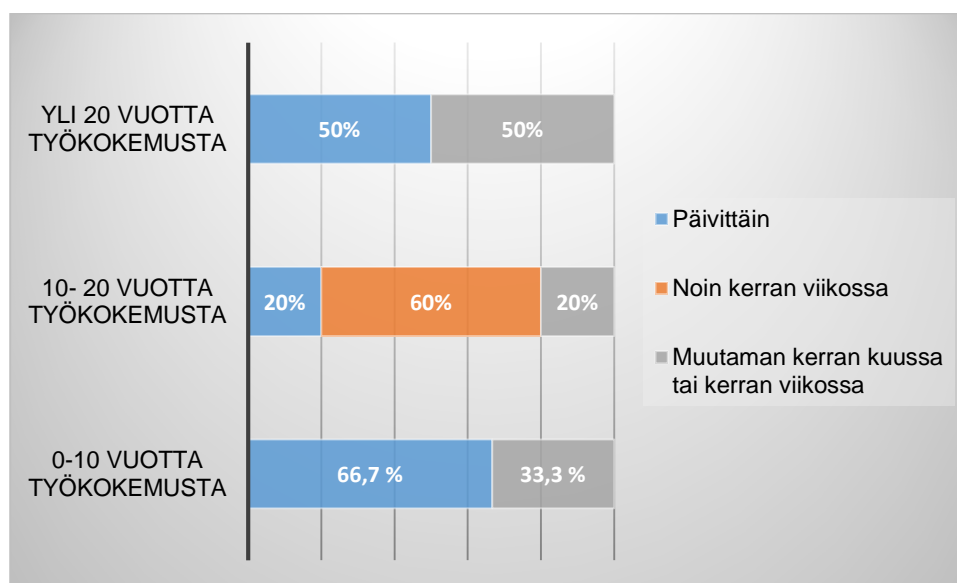
Kuvio 7 Uppoutuminen kaikkien ryhmien kokemana, keskiarvo (0-6).

Tämän perusteella vähän aikaa työtä tehneet sairaanhoitajat uppoutuvat työhönsä parhaiten johtuen keskittymisestä uusiin, opeteltaviin asioihin ja halusta tehdä työ parhaalla mahdollisella tavalla. Rutiineiksi muodostuneet tavat koettiin sekä osittain hyvänä että huonona asiana, mikä osaltaan vaikutti työhön uppoutumiseen.

Ryhmän 0-10 vuotta 33,3 % vastaajista koki testin mukaan uppoutuvansa työhönsä muutaman kerran kuussa tai noin kerran viikossa. Ryhmän vastaajista 66,7 % koki uppoutuvansa työhönsä ja nauttivansa siitä päivittäin. Työn imutestin mukaan työ koettiin erittäin mielenkiintoiseksi, työnkuva sallii paneutua työntekoon ilman häiritseviä keskeytyksiä ja mahdollisti työhön syventymisen. Ryhmän keskiarvo työn imutestissä oli 5.00 ja puolet 0-10 vuotta työskennelleistä vastasi testiin. (Ks. kuvio 8.)

Ryhmän 10–20 vuotta vastaajista 20 % koki uppoutuvansa työhönsä muuttamaan kerran kuussa tai noin kerran viikossa nettitestin mukaan. 60 % vastaajista koki uppoutuvansa työhönsä vähintään kerran viikossa sekä pystyvänsä keskittymään työtehtäviin ja niiden suorittamiseen. Testin mukaan ryhmästä 20 % kokee pystyvänsä nauttimaan työhön uppoutumisesta päivittäin ja kokee työn mielenkiintoiseksi ja tyydytystä tuottavaksi. Ryhmän keskiarvo työn imutestissä oli 4.86 ja heistä 83 % vastasi testiin. (Ks. kuvio 8.)

Ryhmän yli 20 vuotta vastaajista 50 % kertoi uppoutuvansa työhönsä muuttamaan kerran kuussa tai noin kerran viikossa. Työntekoon pystyi aika ajoin painutumaan ilman keskeytyksiä. Vastaajista 50 % ilmoitti pystyvänsä uppoutumaan työhön ja nauttimaan työhön syventymisestä päivittäin. Ryhmän keskiarvo testissä oli 4.44. Yli 20 vuotta työskennelleistä puolet vastasi testiin. (Ks. kuvio 8.)



Kuvio 8 Työn imun uppoutuminen prosenttiosuuksina, kaikki ryhmät.

## 6.2 Sairaanhoitajien kokemukset työn imun muuttumisesta

Kaikki vastaajat ilmoittivat työn imun muuttuneen työvuosien aikana ja vastauksissaan he avasivat kattavasti kokemuksiaan työn imusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Vastausten perusteella osastojen esimiesten tulisi keskittyä yksilöllisesti työntekijöihin ja heidän vahvuuksiinsa. Ne sairaanhoitajat, jotka ovat kiinnostuneita uuden oppimisesta ja haluavat aktiivisesti kehittyä ammatissaan, tulisi heille pystyä tarjoamaan tukea ammatilliseen kasvuun. Kuten Cho ja muut (2009, 645) tutkimuksessaan korostavat, vastuun antaminen vaikuttaa työn imuun, huolimatta siitä, onko työntekijällä kokemusta vai ei. He jotka kokevat hallitsevansa perustyön ja pystyvät organisoimaan työpäivänsä tehokkaasti, tulee antaa mahdollisuus uusiin haasteisiin. He ovat valmiita ja aidosti halukkaita kehittämään työtään ja kokevat haasteet voimavarana ja myös työn imua lisäävänä tekijänä:

*Se, että osaa perusasiat, lisää motivaatiota, eikä uuden oppiminen ole stressaavaa.*

*Esimieheni on hyvin tukenut minua ja antanut tasaisesti uusia haasteita.*

Toisaalta ne sairaanhoitajat, jotka tekevät työnsä hyvin, mutta tuntevat työn vievän enemmän voimavaroja kuin siitä saavat, kokevat työn kehittämisen enemmän paineena kuin positiivisena haasteena tai työn mielekkyyden lisääjänä. Sellaiset työntekijät, jotka kokevat kehittämisen ja kiireen paineena tai jopa negatiivisena tekijänä työssään, ovat harkinneet alan vaihtoa, vaikka kokevat kutsumusta hoitotyöhön. Pahimmillaan jatkuva kehittämisen paine saatataa heikentää työn imua työyhteisössä, vaikuttaa sitä kautta koko työyhteisön tulokseen, potilasturvallisuuteen sekä työssä viihtymiseen:

*Tuntuu, että koko ajan tulee lisää vaatimuksia työn teolle tai pitäisi kehittää työtään enemmän ja enemmän. Välillä tuntuu, että itse perustyö jää kaiken muun alle.*

Näiden työntekijöiden tulee saada käyttää enemmän aikaa ammatilliseen kasvuun ja identiteetin kehittymiseen. Tämän myötä työntekijän organisointitaidot kasvavat ja se lisää osaltaan työn sujuvuutta. Kokemuksen myötä työntekijä kokee selviytyvänsä työstään ilman suurempia henkisiä ponnisteluja ja oppii



nauttimaan työstään vastoinkäymisistä huolimatta. Tällaiset henkilöt ovat saavuttaneet sen ammatillisen rajan, jolloin he ovat valmiita vastaanottamaan uusia haasteita:

*Ei aina ehdi tehdä työtä niin hyvin kuin haluaisi.*

Ne vastaajat, jotka toisinaan kokivat riittämättömyyttä työhön käytettävän ajan suhteen, eivät kuitenkaan olleet tyytymättömiä työhönsä, vaan päinvastoin kokivat nauttivansa työn tuomista haasteista ja ymmärsivät ja hyväksyivät sairaanhoitajan työhön liittyvät paineet. Oman ammatillisen kasvun tukeminen ja kehittäminen vaatii myönteistä asennetta ja toisaalta myös velvollisuutta pysyä mukana muuttuvassa hoitotyössä.

Kyselyssä ilmeni, että työkierto oli vaikuttanut positiivisesti sairaanhoitajien kokemaan työn imuun. Uuteen työyhteisöön tutustuminen, uusien asioiden oppiminen ja positiivisen paineen lisääntyminen työssä lisäsivät työntekijän kokemaa työn imua. Esimiehen tulisi rohkaista työntekijöitä kokeilemaan työkiertoa ja kokeilemaan sitä myös itse. Tiedon jakaminen ja uusien toimintatapojen omaksuminen vahvistavat työntekijöiden ammattitaitoa ja vaikuttavat positiivisesti omaan työskentelyyn. Hoitoalalla jäädään helposti siihen työhön, minkä työntekijä kokee hallitsevansa, mutta uusien taitojen, asenteiden ja tehtävien kannalta on välttämätöntä tutustua myös muihin yksiköihin ja oppia niiden toimintatavoista (Hopia, Koponen, Miettinen & Wilksman, 2006, 184-186).

## **Sairaanhoitajat 0-10 vuotta työkokemusta**

Kyselyiden perusteella 0-10 vuotta sairaanhoitajina työskennelleistä vastaajista kaikki kokivat työn imun muuttuneen vuosien aikana. Valmistumisen jälkeen he kokivat epävarmuutta työn saamisesta ja tehtävien suorittamisesta. Voimavarat kuluivat perustyön tekemiseen ja uuden oppiminen oli hitaampaa. Uusien haasteiden koettiin kuitenkin lisäävän työn imua ja vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. Uuden oppiminen ja vastuun saaminen vahvistivat sekä ammattitaitoa että työyhteisöön sopeutumista. Työilmapiirin tärkeys korostui useassa vastauksessa.

Kokemuksen kartuttua työ on kyselyyn vastanneiden mukaan muuttunut mielekkäämmäksi ja jotkin asiat sujuvat rutiinilla, mitä ei välttämättä aina pidetty hyvänä asiana. Toisaalta vastaajat kaipasivat rutiininomaista perustyötä jatkuvasti lisääntyneiden vaatimusten ja kehitysideoiden sijaan. Työn tekemisen varmuus ja omiin taitoihin luottaminen lisäsivät heidän mielestään työssä viihtymistä.

Työn vaatimuksista vastaajat kokivat haastaviksi paitsi organisaation asettamat säännöt, käytännöt ja tavoitteet, myös omaisten vaatimukset potilaan hoitoa kohtaan. Työrauhan ja innovatiivisuuden koettiin heikentyneen jatkuvassa kiireessä ja paineessa. Yksi viidestä vastaajasta kertoi miettineensä alan vaihtoa vaatimusten lisääntymisen vuoksi. Seuraavassa kappaleessa käsitelämme tuloksia työkokemusryhmittäin.

### **Sairaanhoitajat 10–20 vuotta työkokemusta**

Ryhmän 10- 20 vuotta työkokemusta vastaajat kokivat myös työn imun muuttuneen työura vuosien aikana. Heidän mielestään vuosien aikana karttunut kokemus on vahvistanut työssä viihtymistä ja he osaavat myös nauttia työstä. Yksi vastaajista kertoi työn kierron vaikuttaneen positiivisesti. Hänen kokemuksensa työn imusta on vahvistunut uuden työyhteisön myötä. Työtovereiden arvostus ja hyvä työilmapiiri mainitaan useissa vastauksissa ja ne koetaan erittäin tärkeänä osana työssä jaksamista.

Vastaajat mainitsivat kiireen ja resurssien puutteen sekä suorittamispainheet työn imua vähentäviksi tekijöiksi. Suorituksista tentit, arvioinnit ja potilaan hoitoon liittyvät palaverit häiritsivät työhön keskittymistä ja lisäsivät paineita. Hoitajien halu tehdä työnsä hyvin ja asiakaslähtöisesti koettiin estyneen ja vähentyneen lisääntyneiden arviointien vuoksi. Myös yksi viidestä tämän ryhmän vastaajista on harkinnut alan vaihtoa, vaikka kertoikin kokevansa kutsumusta hoitotyöhön.

## Sairaanhoitajat yli 20 vuotta työskennelleet

Ryhmä yli 20 vuotta työskennelleet ryhmän jäsenet olivat yhtä mieltä työn imun muuttumisesta työvuosien aikana. Nämä yli kaksikymmentä vuotta sairaanhoitajina työskennelleet kokivat hallitsevansa työnsä, mutta olivat samalla innostuneita uuden oppimisesta. Vastuun lisääntyminen kokemuksen myötä ja lisäkoulutusten käyminen vaikuttivat heidän mukaansa olennaisesti työnkuvan monipuolistumiseen. Toisaalta tehtävien lisääntyminen ei vaikuttanut siihen korvaukseen, joka tehtävästä heidän mielestään kuuluisi saada. Yksi vastaajista nosti esille lisääntyneen palautteen saamisen ja antamisen, joiden hän koki antavan vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön.

Työn imuun vähentävästi vaikuttavia tekijöitä vastaajat kertoivat olevan kiire, kirjaamiseen kuluva aika sekä ylhäältä johtaminen. Ison organisaation säännöt koettiin rajoittavina ja yksipuolisina. Vastaajien mielestä oman työyksikön hyväksi havaitut tavat syrjäytettiin isompien linjausten alle, eikä työntekijöiden mielipiteitä kuunneltu riittävästi. Työnantajan arvostus työntekijää kohtaan koettiin vähentyneen, eikä omien toiveiden tai esitysten koettu vaikuttavan päätettäviin asioihin.

## 7 Pohdinta

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan suomalaisista työntekijöistä 90 % koki työn imua eli omistautumista, uppoutumista ja tarmokkuutta vähintään kerran viikossa ja 40 % jopa päivittäin (Hakanen & Seppälä 2012, 118). Opinnäytetyössä selvitettiin sairaanhoitajien kokemuksia työn imusta ja sitä, ovatko työn imun kokemukset muuttuneet kokemuksen karttuessa. Sähköisen työn imu-testin tulosten perusteella suuri osa sairaanhoitajista kokee työssään keskimääräistä useammin tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista.

Opinnäytetyön tuloksista voidaan päätellä, että työn imua voi kokea jokainen työntekijä työuran pituudesta riippumatta. Koettu työn imu muuttui kokemuksen, vastuun ja tehtävien mukaan ja siihen vaikutti sen hetkinen työkuva.

Työn imun kolme ulottuvuutta tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen saivat eri merkityksen kokemuksen karttuessa ja myös niiden painopiste muuttui työuran aikana.

Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että sairaanhoitajat pitivät tärkeänä useita samoja asioita mitkä Manka (1999, 2008, 8) katsoo työhyvinvoinnin tekijöiksi. Työn imuun vaikuttavia tekijöitä, kuten esimerkiksi sairaanhoitajan ja työyhteisön asenne, toimiva työympäristö ja työn vaativuus suhteutettuna työntekijän omiin taitoihin, pidettiin tärkeinä. Kyselyyn osallistuneet sairaanhoitajat pitivät työilmapiiriä ja työyhteisön tukea erittäin tärkeänä ja kokivat sen vaikuttavan työn imuun sekä lisäävän työhyvinvointia, aivan kuten myös Spiik (2004, 131–133) kirjoittaa. Positiivisten tekijöiden vaikutus työn imun kokemiseen on huomattava, verraten työtä kuormittaviin tekijöihin. Jos työntekijä kokee arvostusta, saa osallistua työnsä suunnitteluun ja saa siihen tukea esimieheltä, on hänellä mahdollisuus saavuttaa työssään kaikki kolme työn imun ulottuvuutta. Tästä hyötyvät nopealla aikavälillä sekä itse työntekijä, koko organisaatio, että ennen kaikkea potilas. Asiakaslähtöinen hoitotyö vaatii tekijältään sitoutumista, positiivista asennetta sekä innokkuutta paneutua vaativaan työhön.

Kuten Koivukoski ja Palomäki (2009, 28–29) kirjoittavat lisäkouluttautumisen ja vastuun saamisen merkityksellisyydestä, myös opinnäytetyön avoimeen kysymykseen vastanneet sairaanhoitajat olivat asiasta samaa mieltä. Myös Manka (2014) kirjoittaa työn positiivisen paineen merkityksestä työssä, mikä näkyi opinnäytetyön tuloksissa sairaanhoitajien haluna tehdä vastuullista ja sopivan haastavaa työtä.

Hakala ja muut (2010, 10–13) kirjoittavat työhyvinvointiin panostamisesta, mikä vaikuttaa työntekijöiden työskentelymotivaatioon. Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että sairaanhoitajat haluavat tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla, vaikka joskus aikaresurssien vuoksi työtä ei pystyisikään tekemään niin hyvin kuin haluaisi. Työntekijöiden halukkuus hoitaa työnsä hyvin, kertoo sitoutumisesta työhön.

Opinnäytetyön tulosten mukaan työkierto oli vaikuttanut positiivisesti sairaanhoitajien työn imuun. Kaikki sairaanhoitajat eivät välttämättä näe työn kiertoa

mahdollisuutena lisätä työn imua, mutta opinnäytetyön tulosten perusteella uusien positiivisten haasteiden, vastuun lisääntymisen ja työn kehittämisen on koettu parantavan työn imua, kuten myös Hopia ja muut (2006, 184–186) kirjoittavat. Uuden tehtävän mielekkyys ja uusien asioiden oppiminen motivoivat tekemään työtä ja kiinnostumaan uudestaan sairaanhoitajan vaativasta ammatista.

Opinnäytetyössä käytetyllä Työterveyslaitoksen sähköisellä työn imu-testillä selvitettiin kokevatko sairaanhoitajat työn imua. Sähköinen testi oli helppo ja yksinkertainen täyttää ja se tuki vastausten luotettavuutta ja vastaajien anonyymiteetin säilymistä. Strukturoidulla kysymyksellä selvitettiin onko sairaanhoitajien työn imu muuttunut työvuosien aikana ja avoimella kysymyksellä, kuinka se on muuttunut. Osallistujat kirjoittivat avoimesti ajatuksiaan työn imun muuttumisesta. Työn imun- käsite oli avattu sähköisen testin aloitussivulla, mutta kaikki vastaajat eivät olleet tehneet kyseistä testiä, joten työn imu käsitteenä saattoi olla osalle vastaajista vieras. Vastaajat keskittyivät vastauksissaan pohtimaan enemmän työnsä hyviä ja huonoja puolia jotka liittyvät työhyvinvointiin, vaikkakin ne vaikuttavat myös työn imun kokemiseen.

Asenteiden ja ajatusten keskittäminen positiivisiin asioihin ei aina ole helppoa ja tuskin mahdollistakaan, mutta sitä voi opetella ja muuttaa. Työn imua voi kokea kuka tahansa ikään tai työvuosiin katsomatta, kunhan siihen on yksilöllä itsellään halua ja työympäristö antaa siihen mahdollisuuden. Kuten vastaajat korostivat, työyhteisön ja esimiehen tuki, uusien haasteiden vastaanottaminen sekä kiireetön työympäristö ovat edellytyksiä tehokkaalle, työhönsä sitoutuneelle työntekijälle, joka vastoinkäymisistä huolimatta viihtyy työssään.

## 7.1 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöhön osallistuneiden vastaajien osuus oli varsin pieni koko JYTE:n henkilökuntaa ajatellen. Työn imu ja siihen vaikuttavat tekijät kiinnostavat etenkin työnantajaa työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Jatkotutkimusaiheena voisi toteuttaa pilottikokeilun työn imun tutkimisesta koko JYTE:n

henkilökunnan keskuudessa. Tutkimus olisi varmasti mahdollista toteuttaa yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa ja sen tulokset hyödyttäisivät sekä yksittäistä työntekijää, että työnantajaa. Ennalta määrättyjen ajallisten resurssien vuoksi opinnäytetyön tekijöillä ei ollut mahdollisuutta analysoida koko henkilökunnan vastauksia.

## Lähteet

Bakker A. & Schaufeli W. 2003. UWES-Utrecht Work Engagement Scale: test manual. Unpublished manuscript.

Bakker, A. & Demerouti, E. 2008. Towards a model of work engagement  
Bargagliotti L.A. 2011. Work engagement in nursing: a concept analysis. Emerald Insight. Career Development International. Vol 13 (3) 210. Viitattu 6.10.2015.

<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13620430810870476>

Bargagliotti, L. 2011. Work engagement in nursing: a concept analysis. Journal of advanced nursing. Blackwell Publishing Ltd. Viitattu 21.8.2015 ja 8.1.2015.

<http://web.b.ebsco->

[host.com.ezproxy.jamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=00e14577-1a8b-412a-a8ac-ab53217f066f%40sessionmgr114&hid=123](http://web.b.ebsco-host.com.ezproxy.jamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=00e14577-1a8b-412a-a8ac-ab53217f066f%40sessionmgr114&hid=123)

Cho, J., Greco, P., Spence Laschinger, H. & Wilk, P. 2009. Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter? Journal of Nursing Management. 17, (5) 645. Blackwell Publishing Ltd. Viitattu 8.1.2016.

<http://web.a.ebsco->

[host.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=419d9709-10f5-437d-a5d2-a8a444eb516d%40sessionmgr4003&vid=6&hid=4104](http://web.a.ebsco-host.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=419d9709-10f5-437d-a5d2-a8a444eb516d%40sessionmgr4003&vid=6&hid=4104)

Clarke, S., Mondelaers, M., Van Bogaert, P., Willems, R. & Wouters, K. Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. 2012. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing. Viitattu 31.8.2015.

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c34f3c38-6e47-4da9-a456-3f7d76310eb3%40sessionmgr198&vid=36&hid=102>

Cruz, M., Flores, N., Jenaro, C. & Orgaz, M.B. Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. 2010. Original research. Journal of advanced nursing. 67 (4), 867. Blackwell Publishing Ltd. Viitattu 20.8.2015.

<http://web.a.ebsco->

[host.com.ezproxy.jamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=799402a2-5ebf-4cef-9881-8534e064e531%40sessionmgr4003&vid=5&hid=4209](http://web.a.ebsco-host.com.ezproxy.jamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=799402a2-5ebf-4cef-9881-8534e064e531%40sessionmgr4003&vid=5&hid=4209)

Deci, E.L. & Ryan, R. 2009. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Taylor & Francis Online. Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory. Abstract. Vol 11 (4). Viitattu 16.9.2015.

[http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1104_01)

De Witte, H., Lens, W., Soenens, B., Van de Broeck, A. & Vansteenkiste, M. 2010. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. Journal of Occupational and Organizational Psychology. The British Psychological Society. Viitattu 16.9.2015.

[http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_VandenBroeck-VansteenkisteNSscale\\_JOOP.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_VandenBroeck-VansteenkisteNSscale_JOOP.pdf)

Hakala, L., Harju, R., Manka, M.-L. & Nuutinen, S. 2010. Työn iloa ja imua-työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Kuntoutussäätiö. Viitattu 6.10.2015. [http://kuntoutus-saatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://kuntoutus-saatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. 1.-3. p. Tampere: Tampereen yliopistopaino

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere.

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu- menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. Viitattu 8.1.2016. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon\\_imun\\_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n\\_imu\\_arv\\_men.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf)

Hakanen, J. & Seppälä, P. 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työn imu, psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen muokkaus. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos, 118. Viitattu 5.10.2015. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Hintsala, A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä. Nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua päätöksenteosta, pätevyydestä, työn tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä. Väitöskirja. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto. Kuopio: Kopijyvä.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopiston paino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15.–17. p. Porvoo: Bookwell Oy.

Hopia, H., Koponen, L., Miettinen, M & Wilksman, K. 2006. Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006. Suomen Sairaanhoidajaliitto Ry.

Juuti, P. 1991. Työ ja elämän laatu. JTO tutkimuksia sarja 5. Lunkka: MyCo Oy/R.

Kanerva, A., Kuhanen, C., Oittinen, P., Schubert, C. & Seuri, T. 2013. Mielen-terveyshoitotyö. 3.p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. 2013. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 21.8.2015.



[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Suomen sairaanhoitajaliitto Ry. Sipoo: Silverprint.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. p. Jyväskylä: Vastapaino.

KvaliMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.4.2016.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

KvaliMOTV. 2013. Sisällönanalyysi. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 19.10.2015.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html)

L 28.6.1994/559 Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 14.1.2016.  
<http://www.finlex.fi>, hakusana laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.

L 22.4.1999/523. Finlex. 2015. Ajantasainen lainsäädäntö. Henkilötietolaki. Viitattu 6.10.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523#L7P32>

L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 19.10.2015.  
<http://www.finlex.fi>, hakusana työsopimuslaki

L 21.12.2001/1383 Työterveyshuoltolaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 19.10.2015.  
<http://www.finlex.fi>, hakusana työterveyshuoltolaki.

L 23.8.2002/738 Työturvallisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 19.10.2015.  
<http://www.finlex.fi>, hakusana työturvallisuuslaki.

Manka, M-L. & Manka, M. 2014. Työhyvinvointi. Talentum Media Oy. E-kirja. Viitattu 23.9.2015.  
[http://fokus.talentum.fi/teos/BAXBXATCFJFJ#kohta:TY\(\(d6\)HYVIN-VOINTI\(\(20\)\)](http://fokus.talentum.fi/teos/BAXBXATCFJFJ#kohta:TY((d6)HYVIN-VOINTI((20)))

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 1. p. Helsinki: Edita Prima Oy.

Spiik, K-M. 2004. Tulokseen tiimityöllä. Vantaa: Dark Oy.

Työhyvinvointi. 2015. Sosiaali-ja terveysministeriö. Viitattu 19.7.2015.  
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työn imu. 2015. Työterveyslaitos. Testaa oletko työn imussa. Viitattu 16.12.2015. [www.ttl.fi/tyonimu](http://www.ttl.fi/tyonimu)

Työsuojelusanasto. 2006. Työterveyslaitos. (TSK 35). Viitattu 19.7.2015.  
[http://www.tsk.fi/tsk/fi/ty%C3%B6suojelusanasto\\_tsk\\_35-190.html](http://www.tsk.fi/tsk/fi/ty%C3%B6suojelusanasto_tsk_35-190.html)

Van der Colff, J. & Rothmann, S. 2009. Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa. SA Journal of Industrial Psychology. Vol 31 (1). Viitattu 5.10.2015.  
[http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632009000100001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632009000100001&script=sci_arttext&tlng=pt)

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD-Books on Demand.

## Liitteet

### Liite 1. Työn imu-kyselylomake

Hei!

Esimiehesi on valinnut sinut työuravaiheesi perusteella osallistumaan työn imu-kyselyyn, joka toteutetaan Työterveyslaitoksen sivujen kautta tehtävällä työ imu-testillä sekä vastaamalla kahteen avoimeen kysymykseen. Tämä kysely on osa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa toteutettavaa hoitotyön opinäytetyötä, jonka aiheena on tutkia: kokevatko eri työuravaiheessa olevat sairaanhoitajat työssään työn imua?

Testin tekeminen vie pari minuuttia ja toivomme rehellisiä ja totuudenmukaisia vastauksia kokemastasi työn imusta. Testin tekeminen ja avointen kysymysten vastaukset käsitellään anonyymisti, eikä vastaajaa voi tunnistaa vastauksen perusteella.

1. Aloita kyselyyn vastaaminen menemällä **Työterveyslaitoksen** nettisivulle (TTL.fi) -> valitse **Poimintoja** kohdasta **työn imu** -> **Testaa oletko työn imussa** -> **tee testi**
2. Kun saavut kohtaan **Työn imu testitulokset** -> valitse **Haluan Työn imu-testituloksen sähköpostiini** -> kirjoita kenttään [H3360@student.jamk.fi](mailto:H3360@student.jamk.fi), jolloin lähetät vastauksesi tutkimukseen. Sivulta voit lukea oman tuloksesi työn imusta ja halutessasi tulostaa palautteen.
3. Vastaa lopuksi paperin takapuolelta löytyviin kysymyksiin ja laita ruksi työuravaihettasi kuvaavaan kohtaan.
4. Kun olet vastannut kysymyksiin, sulje kuori ja palauta lähiesimiehellesi.

Kiitos yhteistyöstä, arvostamme palautettasi!



## Liite 2. Työn imu- testi

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta.

	En koskaan	Muutamana kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutamana kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutamana kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni inspiroi minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ylpeä työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen täysin uppoutunut työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn imu -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003 ja Työterveyslaitos

[SEURAAVALLE SIVULLE](#)